

生き方が語られる「場」あるいは「きっかけ」とは？

— ナラティブ・キャリア・カウンセリング実施の前に考慮すべきこと —

渡 部 昌 平

近年、社会構成主義に基づくナラティブ・アプローチによるキャリア・カウンセリングが盛んになってきている。我々は自らの生き方を語ることで、我々の中にある人生のストーリーに気づくことができ、未来への指針とすることができる。しかしそうしたストーリーには普段、気づいていないように見える。ナラティブ・キャリア・カウンセリングでは積極的な質問等を用いた「質的アセスメント」でこうした人生のあるべきストーリーを探っていくが、日常生活の場面ではどういった「場」あるいは「きっかけ」で人生のストーリーに気づくのだろうか。キャリア・カウンセラーへの相談（キャリア・カウンセラーからの質問）なしに自らの人生のストーリーに気付くには、どういった「場」や「きっかけ」があるのだろうか。もしそうした「場」や「きっかけ」が分かれば、これまで上手くいっていなかったキャリア・カウンセリングを上手く進めていく可能性が増すのではないだろうか。

そこで本研究では、近年の各種ナラティブ研究を参考に、文献研究のスタイルでどういった「場」あるいは「きっかけ」で人生のストーリーが語られるのかを検討し、今後の効果的・効率的なナラティブ・キャリア・カウンセリングのあり方について検討することを目的とした。

方 法

「生き方」が語られるいくつかの場面に関する研究を列挙する。

(1) 乳がん体験者コーディネーター

熊谷 (2017) は乳がん体験者コーディネーターとしての活動を通じて、コーディネーターによる第一回目のカウンセリングで乳がん患者 2 人

が「対面または電話で声を出した瞬間に号泣。同じ経験をした人に出会えたことで、それまで仕舞い込んでいた感情が噴出した。家族にこれ以上心配をかけたくないとの思いから無意識に我慢していた感情と考えられる。同じ乳がんを体験し、つらい治療と副作用を乗り越え、今、普通に生活し働いている乳がん体験者コーディネーターと接することで、自分も頑張れば元気になれる希望が芽生え、辛さを共有し泣ける場所があることを知り、そして知りたい情報にたどり着ける安心感から、少しずつ冷静に自分が置かれている状況を理解し、受け入れ、人生に前向きになれたものと考えられる」と述べている。

(2) 伝統技能・工芸の伝承者

竹内 (2017) は 2 人の技能伝承者のライフストーリーの語りから、1 人は「父親の死をきっかけに」、1 人は「伝統を復活していく中での気づき」により伝承を決めたことを示している。

(3) マンガ・アニメからの学び

家島 (2017) は架空の登場人物であるマンガ・アニメのキャラクターを、自分の理想や生き方に影響を受けた人物モデルとして挙げる人々が少なからず存在する (家島, 2006a; 夏目, 2006) ことを指摘し、「マンガ・アニメの登場人物への感情移入 (憧れや共感) だけではなく、物語単位の認知 (理解や学習) を介して、自らの人生を彼らの人生に重ね合わせたり彼らの物語を自らの物語に取り入れたりしながら、ライフストーリー (キャリア・ナラティブ) を語るというプロセスが示唆された」とする。

(4) 女性の再就職支援の

遠藤（2017）は「男女雇用機会均等法」制定後、1992年には育児休業法が、1999年には育児・介護休業法が施行され、法整備とともに女性の社会進出は加速された。しかしながらわが国の女性のライフコースは相変わらず「中断再就職型」である」「以前は三歳神話が浸透し、現代では育休を取得して働き続けるべきと、いずれにせよ一様性が強調されがちだ。女性が葛藤を抱えずに仕事と家庭役割を両立するのはいつの時代も容易ではない」とした上で、そうした時代により変化する「女性のあるべき姿」に翻弄される女性の再就職支援について述べている。

(5) 介護現場の離職防止支援

坂田（2017）は介護労働者の離職を防止するためには「初心＝自分の仕事を冷静に振り返り、自信と誇りを実感する機会」「同期の絆＝近い地域で同じ仕事に従事している同事業所以外の同期（仲間）を作る機会」「期待の認知＝上司の期待、研修参加者同士の応援という周囲からの支援」の3つが重要であるとする。これらの語りで介護労働者の離職者が大幅に減少するとしている。

(6) 企業内

高橋（2017）は組織における「大きな物語＝経営理念、社是など」が従業員を共通の方向に導く一方で従業員の望まない生き方を強いることを指摘し、大きな物語から離れたところで語られる「小さな物語＝個々人の（本音の）物語」を共有し、仲間同士で対話することで会社として新たな「大きな物語」（共同体感覚）を持つことの重要性を述べている。

(7) 教育場面

新谷（2017）は教育分野での語り（ナラティブ）の活用として、生活綴り方運動（作文）や山びこ学校、斎藤喜博の「ゆさぶり発問」の伝統を紹介し、近年の「主体的・対話的で深い学び＝アクティブ・ラーニング」に至る教育場面での語りの活用について述べている。

(8) 看護実践

紙野（2017）は看護師同士が自らの看護実践を「論理科学的思考モードではなく物語的思考モードで」語りあうことで、個々の看護師としてあるいは人としての生き方や、自己に対する新たなまなざしが生じるについて述べている。

(9) キャリア・カウンセラーからの問いかけ

渡部（2017a）は近年盛んになっているナラティブ・キャリア・カウンセリングから、キャリア・ストーリー・インタビューやナラティブ・アプローチ、ソシオダイナミック・カウンセリングなどの質的キャリア・アセスメントを紹介し、就職活動時期にかかわらず生きがい・やりがい・働きがいに関する「語り」を引き出すことができる質問（質的キャリア・アセスメント）について述べている。

結 果

上記が「語り」に関する研究の全てではないが、大まかにまとめてみると以下のような分類ができるのではないだろうか。

1 同じ境遇の人、信頼できる人がいる：(1) (5)(8)

乳がんであることやそのつらさを夫や子にしゃべれなかった女性が、乳がん経験の先輩である乳がん体験者コーディネーターに対しては涙ながらも本音を語ることができる。高橋（2017）は組織（企業）における語りを取り上げているが、その他にも断酒会（AA）、DV被害者の会、がん経験者・家族の会あるいは県人会、同窓会なども同様に考えられるかもしれない。自分の困難を語るに当たって、「困難を持っていない人」では理解されないし、迷惑を掛けたくないと思うかもしれない。同じ境遇の人や信頼できる人など「語ってもいい人」に対し時に始めて生き方の語りが生じるのかもしれない。

2 決断を迫られる（時期的な理由）：(2)

中学・高校・大学等の卒業に伴う進路決定、会社の倒産や雇用期間の満了、親や関係者からの家業の継承などのほか、「仕事や人間関係が合わない」「このままの人生でいいのか」などの仕事や人間関係上の悩み、結婚・出産・子離れ・介護等による生活環境の変化、人間関係への不信・自分への懷疑等をきっかけにして「これからどう生きるべきか」について考えるかもしれない。

3 啓発的体験：(1)(2)(3)

職場体験（インターンシップ）に限らず、尊敬できる人との出会い、本や雑誌、映画、漫画等からの影響なども考えられる。あるいは入院などネガティブな体験を経て「健康を維持するため医療は大切」等の意識を持つかもしれない。

4 社会や制度、環境の変化：(4)

男女雇用機会均等法や障害者の雇用の促進等に関する法律、高年齢者雇用安定法の改正あるいは企業の社会的責任（CSR）に関する意識の変化等により雇用環境が変化し、「しょせんお茶くみしかできない」と思っていた女性が「私が均等法第一世代」と熱心に仕事に取り組むようになるかもしれない。逆に均等法第一世代が男性並に働くのを見て「私はそこまでできない（あるいはやりたくない）」と男性並の仕事を回避する女性も出てくるかもしれない。

5 キャリアについて考える機会：(5)(6)(7)(8)(9)

離職が多いサービス・接客業では、就労間もない時点での研修や人間関係づくりは重要であろう。また企業組織において「会社はどうあるべきか」の語りに社員が参加していない場合も少なくないが、会社の語りと労働者個人の語りの乖離が大きいと離職者も増えてくるかもしれない。また(5)(6)に限らず、小中高大で行われるキャリア教育のように、就職時期と関係なく行われるキャリア形成啓発の機会もある。小学校中学校のうちは就職に至る具体的な動機を全員に持たせることは困難かもしれないが、作文や社会科見学あるいは教科等を通じて「自分はどんな人間か」「何が好きで何が嫌いか」を意識する児童・生徒学生はいる。あるいは意図的に

意識させていく教育が、今後は重要になってくるかもしれない。

考 察

（ナラティブ）キャリア・カウンセリングは主として学校卒業時や転職時、あるいは企業内でも10年目や20年目、退職前など「決断を迫られる時期」に行われることが多いのかもしれない。しかしそればかりではないだろう。どうすればいついかなる時でもキャリア・カウンセリングが効果的かつ効率的に行うことができるか、これらの事例が参考になるのではないだろうか。例えば1年目の社員同士など「同じような境遇の人」を集めたグループ・キャリア・カウンセリングなどが考えられるし、啓発的体験の提供、時代や制度の変化に関する研修なども考えられるかもしれない。

ところで、同じような境遇の人が集まれば、直ちに有益な語りが生じるかと言えばそうは言えない。グループ（あるいは相手）が「安心できる場所」でなければ、深い語りは生じないだろう。また「時期が来れば皆、進路を決める」かといえばそうとも限らない。就活時期に決定・行動できず、そのままフリーター・ニートになってしまう若者も少なくない。さらに言えば、社会の変化についていけない人／理解していない人たちもいるだろう。そうした支援を手厚く行っていく必要がある。

キャリア教育や進路指導を行う担当者は、窓口に来る相談者に対して1対1で相手にアドバイスだけでなく、相談に来ない対象者へのアプローチを行ったり、効果的なグループの形成を支援したり、あるいは質問や観察等を通じたアドバイスや意識付けを行ったりして、当事者の生き方の「語り」をいつでも引き出せるようにしておく、あるいは組織内でお互いに「語り」を聞き合っていく仕組みを作る必要があるのではないだろうか。

参考文献

遠藤雅子（2017）.『生き方が語られる「場」を経てアクションをおこすまで—女性の再就職

支援の現場から一』。日本キャリア教育学会第37回大会自主シンポジウム

家島明彦 (2017). 『マンガ・アニメから生き方を学んだ人々の語りが示すもの—社会的学習理論と社会的構成主義の再検討と実践への応用—』。日本キャリア教育学会第37回大会自主シンポジウム

家島明彦 (2006). 『理想・生き方に影響を与えた人物モデル』。京都大学大学院教育学研究科紀要, 52, 280-293.

紙野雪香 (2017). 『"私"の看護実践を「語り—きく」時空間の創造』。日本産業カウンセリング学会ラウンドテーブル・ディスカッションⅡ「社会構成主義／ナラティブアプローチの実践～生き方が語られる場とは？」熊谷葉子 (2017). 『私らしくはたらく。私らしく笑う。—乳がん患者・体験者の就労支援—』。日本キャリア教育学会第37回大会自主シンポジウム

夏目房之介 (2006). 『マンガに人生を学んで何が悪い？』ランダムハウス講談社

坂田祐一 (2017). 『リクルートが開発した新人介護職員向け研修「CHEER UP！」から見えてきたこととは』。日本産業カウンセリング学会ラウンドテーブル・ディスカッションⅡ「社会構成主義／ナラティブアプローチの実践～生き方が語られる場とは？」

新谷龍太郎 (2017). 『教育分野のナラティブ』。日本産業カウンセリング学会ラウンドテーブル・ディスカッションⅡ「社会構成主義／ナラティブアプローチの実践～生き方が語られる場とは？」

高橋浩 (2017). 『組織内におけるナラティブの活用』。日本産業カウンセリング学会ラウンドテーブル・ディスカッションⅡ「社会構成主義／ナラティブアプローチの実践～生き方が語られる場とは？」

竹内一真 (2017). 『伝統技能・工芸の継承に至るまでの心理臨床的プロセス—継承者はなぜ伝統を受け継ごうと決めたのか—』。日本キャリア教育学会第37回大会自主シンポジウム

渡部昌平 (2017a). 『生きがい・やりがい・働きがいに関する「語り」を引き出す質問』。日本産業カウンセリング学会ラウンドテーブ

ル・ディスカッションⅡ「社会構成主義／ナラティブアプローチの実践～生き方が語られる場とは？」

渡部昌平 (2017b). 『生き方が語られる「場」あるいは「きっかけ」を考える意味—どんな問いかけが生き方を語らせるのか—』。日本キャリア教育学会第37回大会自主シンポジウム